

## **ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА СТАРТЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Ватащак И.С.,**

**научный руководитель д-р психол. наук Хасан Б.И.**

***Сибирский федеральный университет***

Ситуация кризиса учительской профессии в последнее время становится всё более очевидной, это отражено, в частности, в Стратегии социально-экономического развития России до 2020 года. Для преодоления этого положения необходимы профессионалы-учителя нового типа: ориентированные не только на трансляцию предметного знания, но и на мета-предметное знание и формирование у учеников необходимых для современного мира компетентностей.

В рамках национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» заданы приоритетные направления, которые связаны с принципиально новым устройством и функционированием школьного образования. Одним из основных направлений развития общего образования является развитие учительского потенциала, в соответствии с которым государство пытается внедрять систему различных стимулов для работы в школах лучших педагогов и постоянного повышения их квалификации, а также для пополнения школ новым поколением учителей, желающих и умеющих работать с детьми. В то же время для большей продуктивности этот процесс должен быть обеспечен работой с внутренней мотивацией, притязаниями на профессиональное развитие, собственным целеполаганием.

И как раз вот эта вторая составляющая отнюдь не является очевидной для современных педагогов. Большинство из ныне работающих учителей ориентированы на традиционное понимание обучения как передачи знаний, владеют определённым запасом техник и технологий, используемых в работе, транслируют их из года в год на своих уроках, и озабочены только увеличением количества документации, появляющейся в работе. При этом многие из них оперируют терминами, используемыми в Федеральном государственном образовательном стандарте и других государственных документах. Но ничего не меняют в своей текущей деятельности.

Во многом это связано с тем, что простого декларирования чего-либо не достаточно для того, чтобы произошли реальные изменения в классе, в учреждении и в образовательных достижениях учеников. Необходимо изменение самоопределения педагогов, планирования, способов и технологий работы, возможно, идеологии. Естественно, что сделать это чрезвычайно трудно. Особенно с учителями, имеющими большой стаж работы. В своём исследовании мы хотели бы рассмотреть возможности изменения установок на собственную профессиональную деятельность в начале педагогической деятельности за счёт изучения и конструирования конфликтов, связанных с профессиональным развитием.

**Цель исследования:** Описать ключевые конфликты профессионального развития в педагогической деятельности относительно современных трендов и сконструировать адекватный тип посредничества для разрешения этих конфликтов.

**Объект:** взаимодействие молодых учителей – участников проекта «Молодёжных профессиональных педагогических игр» в процессе его реализации.

**Предмет:** посредническая деятельность в разрешении конфликтов профессионального развития.

**Базовые полагания:**

Разрешение конфликтов в профессиональной деятельности является условием профессионального развития.

Создание института посредничества в сфере образования может обеспечить профессиональное развитие в педагогической профессии.

Гипотезы исследования:

Профессиональное новообразование появляется у учителя при условии актуализации конфликта между предметным и мета-предметным содержанием его деятельности.

Актуализация этого конфликта может происходить при условии отсутствия привычного предмета и объекта (учеников) в ходе мета-предметных состязаний среди учителей.

Разрешение конфликта состоит в появлении новых деятельностных притязаний и педагогической рефлексии.

Для конструирования эксперимента по проверке нашей гипотезы вначале мы опросили 76 молодых педагогов – участников Слёта лидеров молодёжного педагогического движения Красноярского края (Анкета о мотивации к педагогической деятельности и её перспективах, проведена с 12 по 14 декабря 2011 года) с целью узнать, что для них означает «Профессиональное развитие». Ответы респондентов распределились следующим образом:

40,7% опрошенных рассматривают профессиональное развитие как повышение квалификации и приобретение знаний, умений, навыков;

34,2% – как самосовершенствование и самореализацию;

Для 11,8% респондентов профессиональное развитие – это карьерный рост, а для 6,6% – развитие компетентностей. Затруднились ответить 5,2% респондентов. Другой вариант предложила незначительная часть опрошенных – 1,5%.

Таким образом, мы можем заметить, что представления о профессиональном развитии у молодых учителей являются довольно наивными, поверхностными, не отражающими сути понятия «развитие», не конкретизируемыми.

Возможно, это связано с тем, что молодые педагоги в первое время работы в образовательных учреждениях озадачены (со стороны конкретного рабочего места) и озабочены (с точки зрения самочувствия), в лучшем случае, вопросами адаптации. А сюжеты профессионального развития закрыты от них, не актуализированы и отложены на ту пору, когда случится адаптация.

Мы же со своей стороны, исходим из того, что именно в этот период молодые профессионалы чувствительны к вызовам современности и вопросам собственного и детского развития. И если их вовремя, во время сензитивного периода не актуализировать и не проблематизировать, то потом это сделать будет гораздо труднее.

В связи с этим мы полагаем, что необходимо специальным образом конструировать ситуации, в которых молодым педагогам будут открываться современные вызовы образованию, появляться притязания на собственное профессиональное развитие, новые деятельностные установки. Одним из средств конструирования таких ситуаций нам представляется Краевой проект «Молодёжные профессиональные педагогические игры».

Данный проект представляет собой систематические профессиональные состязания среди молодых педагогов, которые не только позволяют формировать и проверять профессиональные компетентности, но и обеспечивают профессиональную идентичность, принадлежность к когорте учителей нового поколения, собственное место среди «таких же, как я».

Идея Молодёжных профессиональных педагогических игр (МППИ) разрабатывалась и апробировалась летом 2011 года. С октября того же года стали

проводиться презентации игр, тренировки и отборочные соревнования по 4 лигам: «Педагогический вызов: техники постановки и решения продуктивной задачи», «Командодействие: продуктивно-распределенное командное действие», «Классная режиссура: сценирование и воплощение педагогического замысла», «Новые дебаты: критическое мышление в школьной практике». Естественно, первым этапом стало знакомство молодых учителей с идеей мета-предметности и новых профессиональных компетентностей. Каждая из лиг содержит в себе сложное переплетение различных мета-компетентностей: проектное и критическое мышление, конфликтное конструирование, лидерство, работа с возрастом и так далее. На первом этапе происходит некоторая проблематизация участников относительно существующих вызовов новым поколениям и возможностей развития необходимых компетентностей. Развитие этих и других мета-предметных компетентностей может позволить, на наш взгляд, более эффективно отвечать на вызовы общества современному образованию.

Эксперимент выстраивается по следующей схеме:

1. На старте профессиональной деятельности у молодого учителя нет деятельностных притязаний. Либо есть латентный конфликт, связанный с притязаниями, некоторые сомнения, размышления, тревога.

2. Этот учитель «попадает» в мета-предметные состязания среди молодых учителей: равных, таких же, как он («Молодёжные профессиональные педагогические игры»).

3. В соревнованиях за счёт специально выстроенных организаторами проблематизаций у учителя актуализируется конфликт между предметным и мета-предметным содержанием его деятельности. Если латентного конфликта не было, то он либо появляется в связи с проблематизациями, либо игнорируется.

4. Далее следуют пробы разрешения конфликта, которые открывают возможность для появления профессионального новообразования, которое начинает опробоваться в различных ситуациях деятельности.

5. Формируется новообразование – деятельностные притязания и, на их основе, педагогическая рефлексия – с помощью которого конфликт разрешается.

6. Организуется новая деятельность, которая эксплуатирует профессиональное новообразование.

Таким образом, если молодые учителя нового поколения будут ориентированы на профессиональное развитие – обеспечить его, по нашему мнению, сможет организация посредничества в сфере образования, через проект профессиональных игр. Для нового поколения учителей, естественно, нужен и новый тип посредника – фигура наставника-ментора уже не является эффективной (не решает новых задач). В дальнейшем мы планируем детально описать, какими должны быть институциональные условия и деятельность посредника, действующего в русле профессионального развития педагога.